

РАССМОТРЕНО
Педагогическим советом
Протокол № 3
от 30.12.2019

ПРИНЯТО
На заседании общего
собрания работников
МБОУ СОШ с. Тарлыковка
от 27.12.2019 г. протокол
№ 1



СОГЛАСОВАНО
на Управляющем совете
Протокол № 2
От 26.12.2019

СОГЛАСОВАНО
председатель профсоюзной организации
МБОУ СОШ с. Тарлыковка
Ермекова У. У.
от 27.12.2019 г. протокол № 2

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения «Средняя
общеобразовательная школа с. Тарлыковка Ровенского муниципального
района Саратовской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с. Тарлыковка Ровенского муниципального района Саратовской области» разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих организационных принципах местного самоуправления в Российской Федерации», с пунктом 1 статьи 108 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1.2. Для целей настоящего Положения используются следующие понятия и определения:

- Базовая часть фонда оплаты труда – гарантированная часть заработной платы административно-управленческого персонала, педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации;
- стимулирующая часть фонда оплаты труда – выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников образовательной организации с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда;
- портфолио – набор материалов, сертификационных документов, подтверждающих умения педагогического работника решать задачи своей профессиональной деятельности, выбирать стратегию и тактику профессионального поведения в соответствии с приоритетными направлениями развития образования и предназначенный для оценки уровня профессионализма. По материалам портфолио осуществляется оценка уровня содержания образования, уровня профессиональной культуры, динамики учебных достижений обучающихся, результативности неаудиторной деятельности по преподаваемым предметам, деятельности в качестве классного руководителя, участия в методической и научно-исследовательской работе, общественной деятельности;
- аудиторная занятость педагогических работников – проведение уроков (учебных занятий) в соответствии с учебным планом и должностными обязанностями педагогического работника;
- неаудиторная занятость педагогических работников – все виды образовательной и воспитательной деятельности с обучающимися, не связанные с проведением уроков, организация работы с родителями.

II. Формирование фонда оплаты труда у образовательной организации.

2.1. Формирование фонда оплаты труда образовательной организации осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до учреждения, исходя из:

- а) областного норматива финансирования на предоставление общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего общего образования и содержание учащихся (далее – норматива финансирования) с учетом поправочного коэффициента к областному нормативу финансирования (в случае установления);
- б) количества учащихся в образовательной организации;
- в) доли фонда оплаты труда в нормативе финансирования.

В случае экономии ФОТ образовательной организации средства полностью могут направлены на выплаты стимулирующего характера работникам образовательной организации.

2.2. Размер фонда оплаты труда образовательной организации рассчитывается по следующей формуле:

$\text{ФОТ} = N \times П \times Д \times У$, где:

ФОТ - фонд оплаты труда образовательной организации;

N - областной норматив финансирования;

П - поправочный коэффициент для данной образовательной организации;

Д - доля фонда оплаты труда в нормативе финансирования на реализацию государственного стандарта;

У - количество учащихся в образовательной организации.

2.3. Образовательная организация с учетом ограничений, установленных областными нормативными правовыми актами, и в соответствии с Бюджетным кодексом Российской Федерации определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании областного норматива финансирования в расчете на одного учащегося, количества учащихся и поправочного коэффициента, долю на:

- заработную плату работников образовательной организации, в том числе надбавки к должностным окладам (ФОТ_{оу});
- учебные расходы, расходы на материальное, социальное обеспечение, приобретение услуг и прочие текущие расходы.

III. Распределение фонда оплаты труда работников образовательной организации.

3.1. Размер фонда оплаты труда работников образовательной организации (ФОТ_{оо}) определяется на основании областного норматива финансирования.

Фонд оплаты труда работников образовательной организации состоит из базовой части (ФОТ_б) и стимулирующей части (ФОТ_{ст}):

$\text{ФОТ}_{оо} = \text{ФОТ}_б + \text{ФОТ}_{ст}$ размер стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательной организации определяется по формуле:

$\text{ФОТ}_{ст} = \text{ФОТ}_{оо} \times ш$, где:

ш – коэффициент стимулирующей части.

3.2. Коэффициент стимулирующей части определяется образовательной организацией самостоятельно и величина его составляет – 0,2.

3.3. Базовая часть фонда оплаты труда работников образовательной организации обеспечивает гарантированную часть заработной платы работников образовательной организации, включая:

- а) административно-управленческий персонал образовательной организации (директор школы, заместитель директора, зав. библиотекой, бухгалтер);
- б) педагогический персонал, непосредственно осуществляющий учебный процесс (учитель);
- в) иные категории педагогического персонала (воспитатель, педагог- психолог, учитель-логопед, социальный педагог, педагог дополнительного образования, старший вожатый, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности);
- г) учебно-вспомогательный персонал (лаборант, бухгалтер, кассир, специалист по кадрам, специалист по ОТ, библиотекарь, секретарь, заведующий хозяйством);

д) обслуживающий персонал (уборщик производственных и служебных помещений, гардеробщик, дворник, сторож, рабочий по комплексному обслуживанию зданий, слесарь-сантехник, вахтер).

Базовая часть фонда оплаты труда работников образовательной организации складывается из:
 $ФОТб = ФОТауп + ФОТпп + ФОТтип + ФОТувп + ФОТоп$, где:

ФОТауп - базовая часть фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТпп - базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

ФОТтип - базовая часть фонда оплаты труда иной категории педагогического персонала;

ФОТувп - базовая часть фонда оплаты труда для учебно- вспомогательного персонала;

ФОТоп - базовая часть фонда оплаты труда обслуживающего персонала.

3.4. Руководитель образовательной организации формирует и утверждает штатное расписание образовательной организации в пределах фонда оплаты труда, при этом:

Размер базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

$ФОТпп = ФОТб \times пп$, где:

Пп — доля ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в базовой части ФОТ и составляет величину 0,7.

3.5. Оплата труда работников образовательной организации производится на основании трудовых договоров между руководителем образовательной организации и работниками.

Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника образовательной организации, в которой учтены стимулирующие выплаты.

3.6. Обеспечение функций обслуживающего и учебно- вспомогательного персонала в образовательной организации с учетом особенностей организации учебного процесса, режима занятий может осуществляться на основе гражданско-правовых договоров, заключаемых образовательной организации с физическими и (или) юридическими лицами, в пределах сметы расходов образовательной организации.

IV. Базовая часть оплаты труда для педагогического персонала.

4.1. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТпп), состоит из общей части (ФОТо) и специальной части (ФОТс);

$ФОТпп = ФОТо + ФОТс$

Размер специальной части определяется по формуле:

$ФОТс = ФОТпп \times с$, где:

с – коэффициент размера специальной части ФОТпп.

4.2. Коэффициент специальной части ФОТпп устанавливается образовательной организацией самостоятельно и величина его определяется согласно приказам руководителя образовательной организации.

4.3. Общая и специальная части базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяются на оплату труда исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного учащегося с учетом повышающих коэффициентов.

4.4. Общая часть базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала обеспечивает гарантированный размер заработной платы педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, исходя из количества проведенных им учебных часов И численности учащихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости.

4.5. Общая часть базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТо), состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости (ФОТаз) и фонд оплаты неаудиторной занятости (ФОТнз):
 $ФОТо = ФОТаз + ФОТнз$

Соотношение фонда оплаты аудиторной занятости (ФОТаз) и фонда оплаты неаудиторной занятости (ФОТнз) и порядок распределения фонда оплаты неаудиторной занятости определяются образовательной организацией, исходя из специфики ее образовательной программы согласно приказа руководителя образовательной организации. Для определения величины гарантированного размера заработной платы педагогического персонала, то есть общей части базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТо), за аудиторную занятость вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа».

Стоимость 1 ученико-часа - стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей 1 расчетный час учебной работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом. Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается образовательной организацией самостоятельно по определенной в настоящем Положении формуле на начало учебного года в пределах размера фонда оплаты аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТаз).

4.6. Стоимость 1 ученико-часа (руб./ученико-час) рассчитывается по формуле:

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТаз} \times 34}{11}, \text{ где:}$$

$$\sum_{n=1}^{11} (a \times n \times v_n) \times 52$$

$n=1$

Стп - стоимость 1 ученико-часа;

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

ФОТаз - часть фонда оплаты труда, отведённая на оплату часов аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

a - среднегодовое количество учащихся в классах;

v - годовое количество часов по учебному плану в классах с учетом деления классов на группы;

n = 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 классы.

4.7. Специальная часть базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТс), включает в себя:

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными актами Саратовской области, размер которых рассчитываются образовательной организацией самостоятельно в соответствии с перечнем выплат компенсационного характера, указанным в разделе VII настоящего Положения;
- доплаты за наличие почетного звания, государственных наград, учёные степени;
- выплаты с учетом повышающих коэффициентов за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы образовательной организации (К), которые определяются образовательной организацией по согласованию с Профсоюзным комитетом образовательной организации;
- выплаты с учетом повышающих коэффициентов за квалификационную категорию педагога (А).

4.7.1. Повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы учреждения (К) определяется на основании следующих критериев:

- включение предмета в государственную итоговую аттестацию;
- дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам (проверка тетрадей;
- формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов;
- обеспечение работы кабинета и техники безопасности в нем;
- большая информативная ёмкость предмета;
- постоянное обновление содержания;
- наличие большого количества информационных источников (например, литература, история, география);
- необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования);

- дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья (химия, биология, физика, информатика),
 - возрастными особенностями учащихся и особенностями, связанными с их развитием (начальная школа);
 - специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией Программы развития, и учёт вклада данного предмета в её реализацию.
- Повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета устанавливаются в размере:
- а) предметы по программам углубленного изучения – 1,05
 - б) предметы, изучаемые по программам профильного уровня, предметы, изучаемые в рамках использования технологий развивающего обучения (школа России) – 1,05;
 - в) русский язык, литература, иностранный язык, математика – 1,04;
 - г) история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, 1 – 4 классы начальной школы – 1,03;
 - д) право, экономика, технология – 1,02;
 - е) астрономия, физическое воспитание, изобразительное искусство, музыка, черчение, основы безопасности жизнедеятельности, психология, ознакомление с окружающим миром, природоведение – 1,0.
- 4.7.2. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога (А) составляет:
- 1,05 - для педагогических работников, имеющих вторую категорию;
 - 1,10 - для педагогических работников, имеющих первую категорию;
 - 1,15 - для педагогических работников, имеющих высшую категорию.
- 4.7.3. Доплаты за наличие почетного звания, государственных наград, учёные степени устанавливаются в следующих размерах:
- а) за почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации» в размере 1601 рубля;
 - б) награждённых нагрудными значками «Отличник народного просвещения», нагрудными знаками «Почетный работник общего образования Российской Федерации» - в размере 901 рубля.
- 4.7.4. При наличии у работника более одного почетного звания или награды доплата производится только по одному основанию - максимальному, со дня присвоения почетного звания, награждения отраслевым почетным знаком.

V. Расчет размеров окладов педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс и размера доплат за неаудиторную занятость.

5.1. Размер оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$O = \text{Стп} \times Y \times \text{Чаз} \times K \times A + \text{Днз}$, где:

O – размер оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс.

Стп – расчетная стоимость ученика-часа (руб./ученико-час).

Y – количество учащихся по предмету в каждом классе на начало очередного учебного года.

При расчете размеров окладов педагогических работников, осуществляющих индивидуальное обучение, используется средняя наполняемость классов на соответствующей ступени обучения.

Чаз – количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе.

K – повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы образовательного учреждения.

A – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога.

Днз – доплата за неаудиторную занятость.

5.2. Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то общий размер его оклада рассчитывается как сумма размеров окладов по каждому предмету и классу.

5.3. Доплата педагогическим работникам за неаудиторную занятость (Днз) стимулирует педагогического работника к повышению эффективности воспитательной работы и неаудиторной деятельности по предмету. Неаудиторная занятость включает следующие виды работы с учащимися:

- а) осуществление функций классного руководителя;
- б) консультации и дополнительные занятия с учащимися;
- в) неаудиторная предметная деятельность: подготовка учащихся к олимпиадам, конкурсам, конференциям, смотрам.

2 Размер доплаты за неаудиторную занятость рассчитывается по формуле в соответствии с индивидуальным планом-графиком работы педагога:

$$Днз = \sum_{i=1} Стп \times Уі \times Чазі \times А \times Кі$$

Стп - расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

Уі - количество учащихся по каждой составляющей неаудиторной занятости;

Чазі - количество часов в месяц по каждой составляющей неаудиторной занятости;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогического работника;

Кі - коэффициент за каждую составляющую неаудиторной занятости.

Составляющие неаудиторной занятости педагогических работников

№ і	Составляющая неаудиторной занятости	Коэффициент (Кі)
1	Классное руководство	1
2	Проведение родительских собраний и работа с родителями	1
3	Кружковая работа	0,5-1
4	Подготовка призеров муниципальных, региональных, Всероссийских олимпиад, конкурсов, соревнований, смотров	1,2 – 1,5
5	Консультации и дополнительные занятия с учащимися	0,5
6	Подготовка дидактических материалов и наглядных пособий к урокам	0,03
7	Подготовка к урокам и другим видам учебных занятий	0,03

3 Индивидуальный план-график работы педагогического работника утверждается руководителем образовательной организации.

4 Во избежание перегрузки педагогов и учащихся общая аудиторная и неаудиторная Занятость педагогического работника, за исключением подготовки к урокам и другим видам учебных занятий, а также подготовки дидактических материалов и наглядных пособий к урокам, не должна превышать 36 часов в неделю при одинаковой стоимости ученико-часа аудиторной и неаудиторной занятости.

VII. Перечень выплат компенсационного характера, включаемых в специальную часть Базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала образовательной организации

7.1. Размеры выплат компенсационного характера педагогическим работникам, непосредственно осуществляющих учебный процесс, производятся в соответствии с установленными коэффициентами к оплате за часы аудиторной занятости, других работников – к должностному окладу.

Коэффициенты к оплате за часы аудиторной занятости для расчета размера выплат компенсационного характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда и составляют:

Виды работ	Коэффициент к оплате за часы аудиторной занятости для расчета размера выплаты компенсационного характера
1. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
за работу в ночное время	0,35
за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со ст. 153 ТК РФ
2. За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника	
за проверку письменных работ в 1 - 4 классах	0,10
за проверку письменных работ по русскому языку и литературе в 5 - 11 классах	0,15
за проверку письменных работ по математике, иностранному языку, черчению	0,10
за проверку письменных работ по истории, химии, физике, географии, биологии	0,05
за заведование кабинетами, лабораториями	0,05-0,10
за заведование учебными мастерскими	0,20
за внеклассную работу по физическому воспитанию (в зависимости от количества классов)	1,0
за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников)	0,20
за обслуживание работающего компьютера в кабинете информатики	0,05 за каждый работающий компьютер
за руководство школьными методическими объединениями	0,10
за индивидуальное обучение на дому	0,2
за обучение в классах компенсирующего обучения	0,2

VIII. Распределение и расчет стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации

8.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательной организации распределяется для осуществления выплат стимулирующего характера по результатам труда между всеми работниками образовательной организации.

Стимулирование руководителя образовательной организации производится из средств централизованного фонда стимулирования, сформированного учредителем.

Размер, суммы стимулирующих выплат руководителю образовательной организации устанавливается согласно приказа Ровенского отдела образования по полугодиям учебного года.

Система выплат стимулирующего характера работникам образовательной организации включает: выплаты за интенсивность, качество и высокие результаты работы.

Премияльные выплаты: премии по итогам работы за год (месяц, квартал, полугодие). Единовременные премии - выплаты которые осуществляются за выполнение особо важных заданий (достижение специальных показателей) а также, могут быть приурочены к юбилейным датам, профессиональным и иным праздникам (согласно локальному акту образовательной организации).

8.2. Выплаты стимулирующего характера по результатам труда выплачиваются с учетом показателей качества и результативности труда работников образовательной организации (портфолио).

Основными критериями при разработке показателей качества и результативности труда Работников образовательной организации для осуществления стимулирующих выплат являются:

- а) качество обучения;
- б) здоровье учащихся;
- в) воспитание учащихся.

8.3. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации, запланированного на период с января по декабрь календарного года, делится на общую сумму итоговых баллов всех работников образовательной организации, что позволяет определить денежный вес каждого балла.

8.4. Расчет выплат стимулирующего характера каждому работнику образовательной организации производится в специальном порядке: денежный вес одного балла умножается на общую сумму всех баллов работника. Выплаты стимулирующего характера производятся равными долями ежемесячно с января по декабрь календарного года.

Денежный вес (в рублях) каждого балла рассчитывается путем деления фонда стимулирования. Размер выплат рассчитывается путем умножения денежного веса на сумму баллов, набранным каждым работником учреждения. Стоимость балла единая для всех категорий работников учреждения.

8.5. В случае экономии фонда оплаты труда образовательной организации средства могут быть направлены на выплаты единовременной премии.

Распределение единовременных стимулирующих выплат осуществляется приказом руководителя образовательной организации на основании представлений администрации образовательной организации.

8.6. Надбавки за интенсивный труд могут быть установлены и выплачены работникам образовательной организации, как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностным окладам. Выплаты стимулирующего характера работникам образовательной организации, устанавливаемые в процентах к должностным окладам, определяются исходя из размера должностного оклада без учета увеличения должностного оклада, надбавок доплат и предельными размерами не ограничиваются.

IX. Расчет размера оплаты труда руководящих работников образовательной организации

9.1. Размер оклада руководителя образовательной организации устанавливается в трудовом договоре, исходя из среднего размера окладов педагогических работников образовательной организации, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и группы оплаты труда, по следующей формуле:

$ЗПр = ЗПспр \times K$, где:

ЗПр – размер оклада руководителя образовательной организации;

ЗПспр – средний размер окладов педагогических работников образовательной организации, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

K – коэффициент, установленный в зависимости от групп оплаты труда руководителей образовательной организации.

Коэффициенты, установленные в зависимости от групп оплаты труда руководителей образовательной организации:

1 группа - коэффициент 3,0;

- 2 группа - коэффициент 2,5;
- 3 группа - коэффициент 2,0;
- 4 группа - коэффициент 1,5.

Группа оплаты труда по учреждению устанавливается на начало нового учебного года согласно приказа отдела образования Ровенского муниципального района.

9.2. Размеры окладов заместителей руководителя образовательной организации (кроме заместителя руководителя образовательного учреждения по административно-хозяйственной работе) устанавливаются руководителем образовательной организации в размере от 50 до 90 процентов включительно от размера заработной платы руководителя образовательной организации.

Стимулирующие выплаты заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с Положением о распределении фонда стимулирования заместителей руководителя, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала и иных категорий педагогического персонала муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с. Тарлыковка Ровенского муниципального района Саратовской области.

Х. Оплата труда иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

10.1. Оплата труда иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается в соответствии с законодательством Саратовской области.

10.2. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы) специалистов, служащих и рабочих образовательной организации, а также педагогических работников образовательной организации определяются с учетом уровня профессиональной подготовки для лиц, имеющих высшее профессиональное образование. Педагогическим работникам при отсутствии квалификационной категории и не имеющим высшего профессионального образования, должностные оклады (ставки заработной платы) устанавливаются ниже на 5 процентов.

10.3. Должностные оклады иных категорий педагогического персонала устанавливаются в зависимости от квалификационной категории или в зависимости от стажа с учетом уровня профессиональной подготовки.

10.4. Уровень образования иных категорий педагогического персонала установлении размеров должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании.

10.5. Педагогическим работникам, не имеющим стажа педагогической работы, на период первых трех лет работы после окончания учреждения среднего профессионального или высшего профессионального образования устанавливается надбавка к должностному окладу в размере 15 процентов от должностного оклада.

10.6. Должностные оклады обслуживающего персонала зависят от разряда по оплате труда, присвоенного работнику в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

10.7. В части определения условий и размеров выплат стимулирующего характера иным категориям педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала применяются нормы, установленные Положением о распределении фонда стимулирования заместителей руководителя, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала и иных категорий педагогического персонала муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа с. Тарлыковка Ровенского муниципального района Саратовской области.

XI. Другие вопросы оплаты труда.

11.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательной организации применяется:

-за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

-за педагогическую работу специалистов предприятий, организаций и образовательных организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательную организацию.

11.2. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения в тарификацию.

Принято и

подписано

Листов

Директор инт.

Ж. С. Усенов

